

# **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

## **Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Gelar Sarjana Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



**OLEH :**

**YENI RAHMAWATI**  
**0341 010 302**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
SURABAYA  
2010**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA  
KERJA PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh :

**YENI RACHMAWATI**  
NPM. 0341 010 302

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal 5 Maret 2010

Pembimbing Utama

Tim Penguji :

1.

**Drs. Hartono Hidayat, M.Si**  
NIP. 030 115 320

**Dr. Lukman Arif, M.Si**  
NIP.19641102 199403 1 001

Pembimbing Pendamping

2.

**Dra. Diana Hertati, M.Si**  
NIP. 030 201 935

**Dr. Slamet Srijono, M.Si**  
NIP. 130 286 546

3.

**Drs. Hartono Hidayat, M.Si**  
NIP. 030 115 320

Mengetahui,  
Dekan

**Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si**  
NIP. 030 175 349

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA  
KERJA PROPINSI JAWA TIMUR

Nama Mahasiswa : Yeni Rachmawati  
NPM : 0341010302  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Direvisi Dan Disahkan Pada Tanggal  
17 Maret 2010

PENGUJI I

PENGUJI II

PENGUJI III

Dr. Lukman Arif, M.Si  
NIP. 19641102 199403 1 001

Dr. Slamet Srijono, M.Si  
NIP. 130 286 546

Drs. Hartono Hidayat, M.Si  
NIP. 030 115 320

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Skripsi yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JATIM”. Tugas ini dibuat dalam memenuhi persyaratan kurikulum pada Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jatim.

Dalam tersusunnya laporan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak. Drs. Hartono Hidayat Msi, sebagai Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Diana Hertati M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis. Disamping itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada.

1. Ibu Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si, selaku Dekan FISIP Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Lukman Arif, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik
3. Ibu Dra. Diana Hertati, M.Si selaku Sekjur Administrasi Publik
4. Bapak Kamarudin. Selaku Staff Pegawai Sub Bagian Umum Kepegawaian
5. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa dan dorongan baik moral dan spiritual
6. Keluarga, semua sahabat-sahabat khususnya “Genk Da” terima kasih atas doa dan dorongannya selama ini.

7. Teman-temanku dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan masukan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini.

Dalam penyusunan laporan Skripsi ini penulis menyadari masih ada kekurangan dan dalam penyusunannya. Oleh karena itu penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik dari semua pihak yang dapat menambah kesempurnaan laporan.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih serta besar harapan penulis, laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Maret 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Motivasi .....	11
2.2.2 Pengertian Kompetensi .....	11
2.2.1.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.2.1.2 Indikator – indikator yang mempengaruhi motivasi.....	22
2.2.1.3 Metode dan proses motivasi.....	23
2.2.1.4 Aspek Motivasi .....	24
2.2.1.5 Tingkat Kebutuhan dalam motivasi .....	24
2.2.1.6 Faktor Mempengaruhi Kompetensi .....	26

2.2.2.7 Keuntungan Sistem Kompetensi.....	26
2.2.3 Pengertian Tenaga Kerja.....	27
2.2.4 Pembinaan Tenaga Kerja .....	29
2.2.4.1 Tujuan Pembinaan Tenaga Kerja.....	30
2.2.4.2 Sistem Pembinaan Tenaga Kerja .....	31
2.2.5 Pengertian Pelatihan Kerja.....	34
2.2.5.1 Jenis-Jenis Pelatihan .....	35
2.2.5.2 Model-Model Pelatihan .....	36
2.2.5.3 Faktor Penting dalam Pelatihan .....	37
2.2.5.4 Pentingnya Program Pelatihan.....	37
2.2.5.5 Metode Pelatihan .....	37
2.2.5.6 Tujuan Pasca Pelatihan .....	40
2.3 Kerangka Berfikir .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Fokus Penelitian.....	51
3.3 Situs Penelitian.....	51
3.4 Sumber Data.....	51
3.5 Pengumpulan Data.....	57
3.6 Analisis Data.....	61
3.7 Keabsahan Data .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1 Gambaran Umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jatim.....	64

4.1.1 Sejarah Kantor Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jatim .....	87
4.1.2 Letak , Luas Lokasi dan Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jatim	89
4.1.3 Struktur Organisasi .....	90
4.1.4 Kedudukan, Tugas pokok dan Fungsi.....	91
4.1.4.1 Kedudukan Dinas.....	91
4.1.4.2 Tugas dan Kedudukan masing-masing .....	92
4.1.5 Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur .....	93
4.1.6 Sarana dan Prasarana Kantor Dinas Tenaga Kerja propinsi jawa Timur	94
4.2 Penyajian Data .....	94
4.2.1 Karakteristik Responden.....	97
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	99
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	105
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	107
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	108
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	106
4.2.3 analisa Data.....	122
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	125
4.2.5 Pembahasan.....	115
BAB V PENUTUP .....	145
5.1 Kesimpulan .....	145
5.2 Saran .....	147
DAFTAR PUSTAKA .....	149
LAMPIRAN.....	151



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Instrumen Pengukuran Motivasi Pegawai Negeri Sipil (X) .....	42
Tabel 3.2	Distribusi Interval Kelas Kategori Variabel X.....	43
Tabel 3.3	Instrumen Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	44
Tabel 3.4	Distribusi Interval Kelas, Kategori Variabel Y.....	46
Tabel 3.5	Tabel Pedoman untuk memberikan Interpretasi Korelasi .....	49
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin.....	
Tabel 4.2	Komposisi Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan .....	
Tabel 4.4	Barang Inventaris Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur .....	
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	
Tabel 4.7	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	
Tabel 4.8	Karakteristik Responden berdasarkan Agama .....	
Tabel 4.9	Variabel Motivasi (X).....	
Tabel 4.10	Variabel Kerja.....	



## ABSTRAKSI

**YENI RAHMAWATI, Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di dinas tenaga kerja propinsi jawa Timur.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan 2 (dua) variabel. Variabel X yaitu motivasi merupakan penelitian dengan sub variabel (1) Intrinsik, meliputi: Keberhasilan Pelaksanaan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Pengembangan, dan (2) Ekstrinsik, meliputi: Teknis Supervisi, Hubungan Antar Pribadi, Kebijakan dan Instansi, Pendapatan atau Bonus, dan Londsisi Kerja, Variabel Y yaitu kinerja pegawai dengan sub variable: (1) Kuantitas Kerja, (2) Kerjasama, (3) Inisitif atau Prakarsa, (4) Adaptasi dan (5) Kehadiran atau Presensi.

Fenomena yang terjadi antara lain melanggar disiplin sehingga perumusan masalah yang dapat diambil “Adakah Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur”. Berdasarkan hipotesis penelitian yaitu “Diduga Ada Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

Populasi yaitu semua pegawai yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Sebanyak 186 orang. Sampel atau responden yang diambil sebanyak 125 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi Rho Spearman dengan rumus 
$$\rho = \frac{1 - \frac{6\sum b_1^2}{n(n^2 - 1)}}{1}$$
 yang diinterpretasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi rho spearman.

Untuk membuktikan harga  $t_{hitung} = 0,14$  dimana hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi hasil tersebut terletak antara 0,00 – 0,199 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Sedangkan untuk uji hipotesis yaitu sebesar 1,57 ternyata  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yang nilainya (1,960). Jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan sumber daya manusia merupakan titik sentral bagi pembangunan nasional. Hal ini disebabkan peranan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan. Begitu juga peranan pegawai dalam suatu instansi sangat penting. Pegawai merupakan penggerak utama dalam suatu proses pelaksanaan operasional serta menentukan lancarnya aktivitas suatu instansi. Dengan demikian potensi pegawai yang ada di dalam instansi itu diperlukan adanya suatu pemanfaatan yang benar-benar efektif, sehingga diharapkan dapat menghasilkan suatu penyelesaian tugas secara tepat, berdaya guna dan berhasil guna.

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Apabila motivasi tersebut diiringi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya.

Dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu atau bekerja, orang memerlukan suatu pendorong atau motivasi. Dengan adanya motivasi, maka orang

bekerja dengan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku dan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi motivasi pegawai pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur adanya promosi jabatan dan tentunya dilihat juga dari kinerja pegawai tersebut sehingga hal tersebut memotivasi pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.

Dalam prinsip manajemen motivasi merupakan sebab pikiran dasar atau golongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Sedangkan masalah pokok dalam memotivasi adalah bagaimana cara terbaik untuk mengusahakan agar bawahan dapat selalu berprestasi secara maksimal untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2002:141).

Masalah pokok dalam memotivasi adalah bagaimana cara terbaik untuk mengusahakan agar bawahan dapat meningkatkan prestasi secara maksimal untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja puas dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini mengharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja pegawai dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi pegawai. Motivasi pegawai itu berbeda-beda untuk setiap orang. Namun, motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah dengan memperhatikan harapan dan kebutuhan pegawai. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja secara umum dari pegawai tersebut.

Seorang profesional tidak akan bisa terus bertahan (*survive*), bila tidak terus menerus memperdalam pengetahuannya, mengasah keterampilannya dan memperkaya wawasan dan pengalamannya. Untuk itulah para profesional membutuhkan proses belajar (termasuk praktek) yang berkesinambungan (*continual*) dengan bermacam-macam cara, mulai dari membaca buku, menganalisa pengalaman orang lain, mengikuti seminar atau diskusi, kerja praktek hingga mengikuti program reduksi (*retraining*).

Kinerja dapat diukur berdasarkan (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu (Dharma, 2003).

Pegawai yang memiliki yang menurun akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun karena pegawai mengalami ketidakpuasan dalam

pekerjaan. Keadaan yang paling sering terlihat berpotensi menurunkan motivasi kerja yang dihadapi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur merupakan instansi yang memiliki tugas dan wewenang mengurus masalah ketenagakerjaan Propinsi Jawa Timur. Pegawai di Dinas Tenaga Kerja juga membutuhkan motivasi dari pimpinan atau kepala dinas dalam meningkatkan kinerjanya.

Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur merupakan organisasi pemerintah yang memiliki visi dan misi dalam memberikan pelayanan dan bergerak dalam bidang menangani masalah ketenagakerjaan. Selama ini berbagai masalah ketenagakerjaan yang bersumber dan tingginya pertumbuhan angkatan kerja dan belum tertampungnya pencari kerja pada kesempatan kerja yang ada menyebabkan masih tingginya angka pengangguran di Jawa Timur, meskipun angka tersebut telah mengalami penurunan. Adanya perkembangan yang positif tidak menjadikan masalah ketenagakerjaan dapat disikapi dengan lunak. Penyediaan lapangan kerja formal maupun penciptaan kesempatan kerja informal tetap menjadi langkah prioritas bagi kebijakan di bidang ketenagakerjaan, hal ini merupakan salah satu kebutuhan mendesak dalam proses pembangunan Jawa Timur.

Sebagai wujud implementasi kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur No. 11 tahun 2005 tentang Pelayanan Publik di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur senantiasa melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat luas dengan cara adanya pembagian kerja (job

description) berdasarkan rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Wujud pelayanan di bidang ketenagakerjaan tertuang dalam hasil kinerja pembangunan ketenagakerjaan maupun program-program kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Hasil kinerja yang dimaksud diupayakan untuk memberikan dampak nyata yang lebih luas bagi pembangunan ketenagakerjaan dan menjadi bagian dari solusi untuk meminimalisir masalah ketenagakerjaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menurut informan, Bapak Kamaruddin, selaku Staff Sub Bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, bahwa kinerja seorang pegawai dapat meningkat dan menurun setiap waktu. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Yang dimaksud dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. (Sumber : Peraturan Pemerintah RI Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil). Tujuan dari DP3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Sistem Karier dan Prestasi Kerja.

Dengan demikian fenomena yang akan dikaji adalah apa yang menyebabkan kinerja itu dapat meningkat dan menurun, apa karena motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik atau masih kurang. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis akan mengkaji tentang “ HUBUNGAN MOTIVASI



DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TIMUR ”. Karena dengan adanya pemberian motivasi diharapkan adanya suatu peningkatan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan dan tugas-tugas akan cepat terselesaikan dengan baik dan benar sebagaimana mestinya.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Sebagai tambah pembendaharaan keilmuan sekaligus memberi pengetahuan nyata bagi peneliti, sehingga hal ini dapat menjadi bahan atau referensi yang berharga untuk kemungkinan adanya penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi (Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur)

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi untuk memberikan wacana bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Agar mengetahui ospek-ospek yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur termasuk motivasi kerja.